

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR NIAGA SEJAHTERA KOTA LUBUKLINGGAU

Suwarno¹Ronal Aprianto²

^{1,2}STIE Musi Rawas, Lubuk Linggau Sumatera Selatan

¹suwarno221273@gmail.com²ronal.gbs@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT Sinar Niaga Sejahtera dengan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan apakah pengalaman kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sampel penelitian berjumlah 32 orang yang merupakan karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan*

Abstract

This research was conducted at PT Sinar Niaga Sejahtera with the formulation of the problem in this study is whether work experience affects employee performance, whether career development affects employee performance, and whether work experience and career development affect employee performance. The research method used is a quantitative method with a sample of 32 people who are employees of PT Sinar Niaga Sejahtera and the data collection technique used is questionnaires. Data analysis techniques used are multiple regression analysis. The result of the regression that work experience influenced employee performance and the career development influenced employee performance.

Keywords: *work experience, career development and employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan didukung oleh perusahaan untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukan bagaimana seharusnya perusahaan dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan

karyawan. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat penting.

Organisasi adalah situasi dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara

optimal. Organisasi dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi iklim dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Kinerja akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Organisasi itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Kinerja merupakan organisasi menyeluruh tergantung pada pencapaian hasil yang diidentifikasi melalui proses perencanaan. Dalam hal ini kinerja dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang bertujuan untuk mencapai hasil dari suatu proses pekerjaan yang dilakukan.

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau masih memiliki masa kerja yang belum terlalu lama. Rata-rata berkisaran antara 1 sampai 2 tahun. Hal ini dapat berpengaruh pada hasil

yang akan dikerjakan. Dan berpengaruh pada pengembangan karir karyawan tersebut.

Pengembangan karir atau juga sering disebut kecakapan kerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pengukuran pengembangan karir sering disebut dengan istilah *rating scale* (skala penilaian). Skala penilaian yang dilakukan dimaksudkan agar menjadi acuan dalam menilai karyawan mengenai pekerjaan dan hasil pekerjaan yang dilakukannya.

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Melalui pengembangan karir yang ada di dalam perusahaan tersebut, maka tumbuhnya keinginan dalam diri karyawan untuk memperoleh jabatan yang lebih baik dari sebelumnya. Pengembangan karir ini akan menjadi salah satu jalan bagi karyawan untuk menunjukan kemampuannya dalam bekerja dan kesanggupannya dalam memegang jabatan yang ada.

Berdasarkan temuan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Lubuklinggau bahwa kinerja karyawan yaitu masih ada karyawan yang belum mencapainya tujuan yang diinginkan perusahaan, hasil pekerjaan belum mencapai standar yang diinginkan

yaitu berupa pencapaian target penjualan, dan masih kurangnya sarana dan prasarana untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil pengamatan berkaitan dengan pengalaman kerja yaitu Masa kerja karyawan yang belum terlalu lama berkisaran antara 1 sampai 2 tahun, Belum optimalnya tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan, dan kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan yang digunakan dalam bidang pekerjaan yang berpengaruh terhadap hasil kerja.

Dari sisi pengembangan karir yaitu Masih kurangnya peningkatan kemampuan karyawan dalam hal pekerjaan sehingga menghambat proses pengembangan karir, Masih ada karyawan belum puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, Masih ada karyawan yang memiliki sikap tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dalam peneliti ini peneliti mengamati bahwa masih belum maksimalnya pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau.

Pengalaman Kerja. Masa kerja karyawan yang belum terlalu lama berkisaran antara 1 sampai 2 tahun. Belum optimalnya tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan. Kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan yang digunakan dalam suatu bidang pekerjaan yang berpengaruh terhadap hasil kerja.

Pengembangan karir. Masih kurangnya peningkatan kemampuan karyawan dalam hal pekerjaan sehingga menghambat proses pengembangan karir. Masih ada karyawan belum puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas adalah apakah pengalaman kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau?

KERANGKA TEORI

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Wibowo (2016:3) menjelaskan bahwa kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepedulian.

Kasmir (2016:182) mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaannya dalam suatu organisasi yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Indikator Kinerja

Menurt Hersey, Blanchard dan Johnson, (Wibowo, 2016:86-88) indikator kinerja yaitu:

a. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mecapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan sutau tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

c. Umpan balik.

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik

terutama penting ketika mempertimbangkan “real goals” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja malah tujuan yang bermakna dan berharga.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atu sarana merupakan fator penunjang untuk mecapai tujuan

e. Kompetensi

Kompentesi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang di berikan kepadanya dengan baik. kompentesi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bsgi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasimotivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukam pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapus tindakan yang mengakibatkan disintensif.

g. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Pengalaman Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Jurnal Ratulangi 2016:323) mengatakan pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu (Aristarini, 2014:208)

Menurut Basari (2013:45) pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja berkerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang

diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.

Berdasarkan pada definisi pengalaman kerja yang telah dijelaskan tersebut, maka penelitian ini mendefinisikan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan, serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (dalam Jurnal Sartika, 2015:56) indikator pengalaman kerja adalah:

- a. Lama waktu/ masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Sedangkan menurut Ratulangi, (2016:327) pengalaman yang dimiliki seseorang, berkaitan dengan pekerjaannya baik masa kerja, pengetahuan dan keterampilan dan kemampuan melaksanakan pekerjaan. Adapun beberapa indikator pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Foster (dalam Jurnal Basari, 2013:46)
 - a. Lama kerja/masa kerja
 - b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan
 - c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
 - d. Tingkat keterampilan yang dimiliki

Pengembangan Karir

Menurut pendapat Fubrin (dalam Mangkunegara, 2013:77) Pengembangan Karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara baik.

Menurut Kadarisman (2012:322) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan

untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama ia bekerja.

Pengembangan karir menurut Nawawi (Subekhi dan Jauhar, 2012:167) pengembangan karir adalah

- a. Suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditepati seseorang selama masa kehidupan tertentu.
- b. Perubahan nilai-nilai sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan atau peningkatan usianya akan menjadi semakin matang.
- c. usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dan difokuskan pada peningkatan dan penambahan seorang pekerja.

Menurut Meilan Sugiarto (Sunyoto 2012:58) pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir. Proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

Indikator Pengembangan Karir

Menurut Burlian (dalam Jurnal Negara 2014:2) yaitu:

a. Peningkatan kemampuan

Peningkatan kemampuan yaitu segala sesuatu yang menunjang kapasitas fisik maupun mental dari seseorang karyawan pengembangan merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani berbagai penugasan yang juga menentukan prestasi kerja atau kinerja.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

c. Sikap dan perilaku karyawan

Sikap karyawan harus mempelajari dan memiliki nilai-nilai kompetitif yang relative kuat untuk mencapai sukses karir. Nilai-nilai itu diantaranya ada yang bersifat teoritis, ekonomis, estetis, sosial, politis, dan religious yang perlu dijadikan pedoman bagi sikap karyawan terhadap pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Gomes (dalam Jurnal Muhlis, 2016:152) berbagai indikator yang

perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir sebagai berikut:

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu bisa terwujud apabila criteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional, dan diketahui secara luas dikalangan karyawan.

b. Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan.

d. Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para karyawan untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif.

e. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam

meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

Penelitian Sebelumnya

Ratulangi (2016). “Pengaruh pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado” metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Populasi sebanyak 89 karyawan dan jumlah sampel yang sama 89 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kompetensi, motivasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado. Berdasarkan hasil perhitungan untuk uji t ditemukan hubungan antara variabel pengalaman kerja dengan variabel kinerja. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja. Hubungan antara variabel kompetensi terhadap kinerja menyatakan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja.

Michael A. McDaniel (2015) the title “job experience Correlates of job performance”. The result said are altought measures of job experience are frequently-used screening devices in the selection of employess, personal psychologists have devoted little-attetion to their usefulness.

This article quantitatively summarizes data on the relation between job experience and job performance from a total sampel or 16.058. the correlation between job experience and job performance was found to be moderated by two variables: length of experience and job complexity. The highest correlations were obtained in population with low mean levels of job experience and for jobs that place low levels of cognitive demands on employees. Result appear to be consistent with the causal model of job performance proposed by Schmidt, hunter, and outerbridge. This theory may also explain the much large initial difference in the correlation (54 vs 42 at 0-2.99 years of experience) in low-complexiity jobs, the initial on the job is critical for the acquisition of job knowledge., the initial rate of learning of job knowledge with experience is very high, and differences in job knowledge between those with little (e.g, 3 months) and those with more (e.g 2 years) experience are very great. The complexity moderator has less impact at higher levels of job experience because employees in both complexity groups are more equal, through experience, in their acquisition of job know ledge.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Pengalaman kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau beralamat di Jalan Soekarno Hatta Kelurahan Sumber Agung Kecamatan Lubuklinggau Utara 1 Kota Lubuklinggau. Waktu penelitian proposal ini dari proses perencanaan hingga proses pelaporan selesai, terhitung dari bulan Januari 2018 sampai dengan Bulan Juni 2018.

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian deskriptif yang digunakan yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya

independent tanpa membuat hubungan maupun pebandingan dengan variabel yang lain.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, (2013:58) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga yaitu: Pengalaman Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Operasional pada penelitian ini dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala pengukuran
1	Kinerja (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. (mangkunegara,2013:67)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alatatau Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang Hersey, et al., (Wibowo, 2014:86-88)	Likert
2	Pengalaman Kerja (X_1)	Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja. Kenyataan menunjukan makin lama tenaga kerja berkerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki. (Basari ,2013:45)	1.Lama Waktu/ Masa Kerja. 2.Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan 3.Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan Foster	Likert

3	Pengembangan Karir (X ₂)	Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Meskipun banyak orang yang gagal mengelolah karir mereka, karena mereka tidak memperhatikan konsep-konsep dasar perencanaan karir ini. Sutrisno (2012:165)	1. Peningkatan Kemampuan 2. Kepuasan Kerja 3. Sikap dan Perilaku Karyawan. Burlian(dalam jurnal Negara, 2014:2)	Likert
---	--------------------------------------	---	--	--------

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2013:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau sebanyak 32 orang. Terdiri dari 1 orang Ka Depo, 5 orang Admin, 10 orang sales, 1 orang kepala Gudang, 3 orang Helper Gudang, 4 orang driver, 2 orang Ceker, 2 orang Picker Manual, 3 orang Security, dan 1 orang Office Boy.

Menurut Sugiyono (2013:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada sebanyak 32

orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, dan kuisisioner.

Uji Instrumen

Uji validitas

Menurut Sujarweni (2015:108) Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 1$ dengan sig 5%. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka valid. Uji validitas menggunakan teknik korelasi product moment dengan menggunakan rumus seperti yang dikemukakan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

(Suliyanto, 2011:16)

Keterangan:

r_{xy} =Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

n = Jumlah Sampel

X= Skor Variabel X

Y= Skor Variabel Y

Uji reliabilitas

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Sujarweni 2015:110). Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\alpha > 0,60$ maka reliabel, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{(\sigma_t^2)} \right]$$

(Sujarweni 2015:110)

r adalah koefisien reliability instrumen (cronbachalfa), k adalah banyaknya butir pertanyaan, σ_b^2 adalah total varians butir, dan

σ_t^2 adalah total varians.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Dalam kegiatan usaha PT Sinar Niaga Sejahtera terus memasarkan produk-produk dengan program kemitraan tersebut, perusahaan mengalami perkembangan usaha

yang cukup pesat. Pada pertengahan tahun 2002 PT Sinar Niaga Sejahtera secara resmi ditunjuk oleh perusahaan makanan raksasa yang berbasis di Philipina, Universal Robina Cooperation untuk memasarkan produknya di Indonesia kerjasama distribusi tersebut merupakan langkah awal PT Sinar Niaga Sejahtera untuk menjadi “integrated consumer goods distributor” disamping itu juga URC principal lain baik industri makanan maupun non makanan, mulai memanfaatkan jasa dan kekuatan jaringan distribusi PT Sinar Niaga Sejahtera.

Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2015:108) Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n$ dengan sig 5%. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka valid. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil pengujian validitas berdasarkan variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

Variabel Pengalaman Kerja

Dari hasil pengujian menunjukan hasil uji validitas variabel pengalaman kerja (X_1) dari 9 (sembilan) pertanyaan dengan sampel sebanyak 20 (dua puluh) responden dengan standar signifikan 0,05 (5%). Dengan demikian maka dapat diketahui pertanyaan pertama sampai dengan pertanyaan kesembilan maka data dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa

semua item pertanyaan yang ada dalam kuisioner tersebut dapat dijadikan sabagai alat ukur yang valid dalam penelitian selanjutnya.

Variabel Pengembangan Karier

Hasil pengujian menunjukan hasil uji validitas variabel pengembangan karir (X_2) dari 9 (sembilan) pertanyaan dengan sampel sebanyak 20 (dua puluh) responden dengan standar signifikan 0,05 (5%). Tingkat sig 0,05 maka dapat diketahui pertanyaan pertama sampai dengan pertanyaan kesembilan maka data dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang ada dalam kuisioner tersebut dapat dijadikan sabagai alat ukur yang valid dalam peneliti selanjutnya

Variabel Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujiann tabel di atas menunjukan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dari 21 (dua puluh

satu) pertanyaan dengan sampel sebanyak 20 (dua puluh) responden dengan standar signifikan 5% Dengan demikian maka pertanyaan pertama sampai dengan pertanyaan kesembilan maka data dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang ada dalam kuisioner tersebut dapat dijadikan sabagai alat ukur yang valid dalam penelitian selanjutnya

Uji Reliabilitas

Menurut (Sujarweni 2015:110) Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\alpha > 0,60$ maka reliabel, adapun hasil penelitian sesuai dengan variabel penelitian yaitu:

Tabel 2. Uji reliabilitas variabel pengalaman kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	r _{tabel}
0.845	0.444

Tabel 2 hasil uji reliabilitas variabel pengalaman kerja (X_1) diatas, nilai korelasi *Cronbach Alpha* =0,845 apabila dibandingkan dengan $r_{\text{tabel}} = 0,444$ maka

r_{hitung} sebesar 0,845> r_{tabel} sebesar 0,444 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang akan diuji dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3. Uji reliabilitas variabel pengembangan karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	r _{tabel}
0.850	0.444

Tabel 3 hasil uji reliabilitas variabel pengembangan karir (X₂) dicatas, nilai korelasi *Cronbach Alpha* =0,850 apabila dibandingkan dengan r_{tabel} = 0,444 maka

r_{hitung} sebesar 0,850> r_{tabel} sebesar 0,444 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang akan diuji dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4. Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	r _{tabel}
0.942	0.444

Tabel 4 hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) diatas, nilai korelasi *Cronbach Alpha* =0,942 apabila dibandingkan dengan r_{tabel} = 0,444 maka r_{hitung} sebesar 0,942> r_{tabel} sebesar 0,444

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang akan diuji dapat dikatakan reliabel.

Statistik Deskriptif

Tabel 5. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	27	84.4
Perempuan	5	15.6
Total	32	100.0

Berdasarkan tabel di atas bahwa responden adalah laki-laki sebesar 27 responden atau sebesar 84.4% dan perempuan sebanyak 5 responden atau sebesar 15.6% yang merupakan karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota

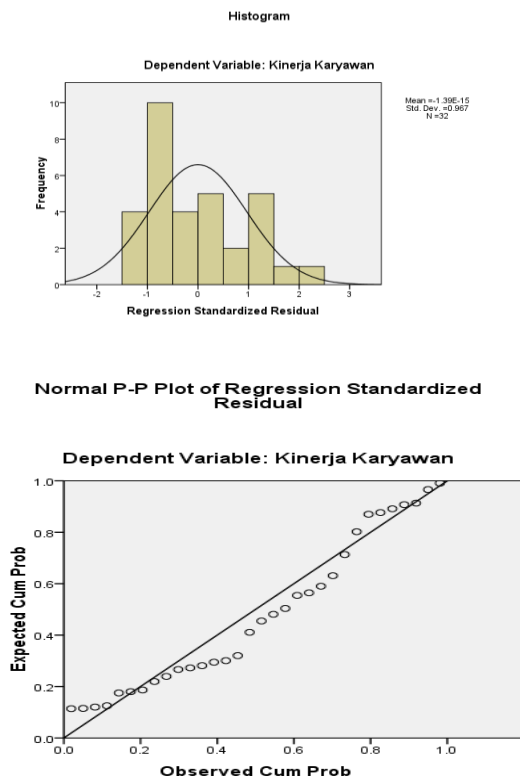
Lubuklinggau, maka dominan responden adalah laki-laki dikarenakan karyawan lebih dominan bagian pemasaran dan lapangan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono 2015:271) penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan di analisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian

hipotesis dilakukan. Maka terlebih dahulu akan dilakukan uji normalitas data. Terdapat beberapa teknik untuk menguji normalitas data salah satunya adalah *Kolmogorov smirnov test* yaitu sebagai berikut:



Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun normal *plot* dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola yang tidak menceng (*skewness*) dalam keadaan normal. Sedangkan grafik normal plot terlihat

menyebar disekitar garis diagonal, merata yang mana dalam keadaan normal, maka dari hasil identifikasi gambar yang terdapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Pengujian Asumsi Klasik Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	Pengalaman	Pengembangan Karier	Kinerja Karyawan
N	32	32	32
Mean	34.4688	33.4688	83.0000

Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.38461	3.77585	4.85267
Most Extreme Differences	Absolute	.173	.132	.169
	Positive	.094	.082	.076
	Negative	-.173	-.132	-.169
Kolmogorov-Smirnov Z		.980	.745	.958
Asymp. Sig. (2-tailed)		.292	.636	.318
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

Untuk menganalisanya, dapat dilihat garis “Asymp, Sig. (2-tailed)” baris paling bawah. Bila nilai signifikan tiap variabel lebih dari >0,05 maka uji normalitas bisa terpenuhi. Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukan bahwa nilai sig pengalaman kerja sebesar 0,292 sig pengembangan karir sebesar 0,636 dan sig kinerja karyawan

sebesar 0,318 dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikan >0,05 sehingga data dinyatakan normal, dan uji normalitas terpenuhi dan normal.

2. Analisis Data

Model Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Koefisien regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	47.611	5.010	
Pengalaman	.354	.175	.320
Pengembangan Karier	.693	.203	.539

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.610	3.02937
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Pengalaman				

Berdasarkan kedua tabel tersebut hasil perhitungan koefisien determinasi atau

R^2 adalah 0.635 artinya nilai sebesar 63.5% dan sisanya 37.5% dipengaruhi oleh variabel

lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian. Masing-masing koefisien korelasi pengalaman 0,354 dan pengembangan karir 0,693.

Tabel 9. Hasil uji F

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
1	Regression	463.865	2	231.933	25.273 .000 ^a
	Residual	266.135	29	9.177	
	Total	730.000	31		
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Pengalaman					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Nilai tersebut menunjukkan hasil yang signifikan berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau.

3. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau dengan rumusan masalah apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau, apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau dan apakah pengalaman kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau.

Korelasi Parsial

Uji korelasi parsial antara pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0.699, maka dapat sesuai dengan kriteria termasuk kriteria kuat. Sedangkan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diperoleh R^2 sebesar 0.764, maka dapat diketahui sesuai dengan kriteria koefisien korelasi yaitu termasuk kriteria kuat.

Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ maka persamaan regresinya adalah $Y = 47.611 + 0.354X_1 + 0.694X_2$. Itu artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta $a = 47.611$ ini berarti bahwa apabila tidak ada variabel pengalaman kerja dan pengembangan karir maka kinerja karyawan sebesar 47.611 sedangkan nilai koefisien regresi $b_1 = 0.354$ ini artinya terjadinya peningkatan pada satuan variabel pengalaman kerja sebesar satu satuan maka

akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0.354 satuan. Kemudian nilai koefisien regresi $b_2=0.693$ ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel pengembangan karir akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,693 satuan.

Uji Koefisien Determinasi hasil perhitungan koefisien determinasi di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai R^2 adalah 0.635 artinya nilai sebesar 63.5% dan sisanya 37.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

Uji F menunjukkan signifikan yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau.

SIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan penelitian dan analisa penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau.

Setelah melakukan penelitian dan mengetahui analisa penelitian maka peneliti dapat memberikan saran yaitu, diiharapkan PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau dapat mempertimbangkan pengalaman kerja karyawan dalam bekerja

untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau dapat memberikan kesempatan bagi semua karyawan untuk mengembangkan karir agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aristarini, L. I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja, *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 2(4), 206-213.
- Basari, Indra. (2013). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Central Multi karya Bandung, *Jurnal Ilmiah*, 41-57.
- Burlian, Muhammad. (2005). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Ikan Polania di Medan*, Tesis (tidak diterbitkan), Universitas Sumatera Utara, Medan.
- DuBrin, Andrew J. (1982). *Contemporary Applied Management*, Business Publications, Texas.
- Foster, Bill. (2001). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, PPM Kansius, Jakarta.

- Gomes, Faustino C. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Hersey. Blanchard. (2004). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, Prentice Hall, New Jersey.
- Kadarisman (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, Rajawali Pers, Jakarta.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan Ke-2, PT Raja Grafindo, Jakarta
- Made, Negara Ni. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. POS INDONESIA (persero) Kabupaten Jembrana, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksa*, 4(1), 1-10
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke 11, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- McDaniel, Michael A. Frank L Schmidt. John E Hunter. (2015). Job Experience Correlates of Job Performance, *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 327-330
- Muhlis. Anhulaila M. Palampanga. Lina Mahardiana (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Palu, *e Jurnal Katalogis*, 4(3), 149-159.
- Nawawi, Hadari (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ratulangi, Soegoto (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi, terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat abadi Tendea Monado). *Jurnal Embah*, 4(4), 322-334.
- Sartika, Amwiarni (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset daerah Kota Palu. *Jurnal Kotalogis*, . 3(1), 54-65.
- Sastrohadiwiryono. Siswanto B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta
- Subekhi, Jauhar (2013). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Cetakan Pertama, Pustakaraya, Jakarta.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke XVII, CV Alfabeta, Bandung.

- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Manajemen*, Cetakan Ke IV, CV Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna (2015). *Metode Penelitian Bisnis Ekonomi*, Cetakan Ke 1, Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Suliyanto (2011). *Ekonometrika Terapan Teori dan aplikasi dengan SPSS*, CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang (2012). *Teori, Kuisioner, & Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. PT Buku Seru, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Prenadamedoa Group, Jakarta.
- Utomo, Hasto Joko Nur, Meilan Sugiarto (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ardana Media, Yogyakarta.
- Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.